

2024年2月 言いつばなしはやめよう

速いもので、今年も12分の1が終わってしまいました。1年は長いようで、ぼんやりしていたらあっという間に過ぎ去ってしまいます。先月、年頭のあいさつで、診療の質を上げることを今年目標に掲げました。目標に掲げることは簡単ですが、それを実行するのは至難の業です。言いつばなしに終わってしまうこともしばしばです。しかし、どんなに大変でも、目標の達成に向けて努力しなければ時代に取り残され、質の高い医療を患者の皆さんに提供し続けることができなくなります。

では、医療の質を高めるためにはどうすればよいのでしょうか。もちろん答えは一つではありません。色々なやり方があると思います。例えば私が考えていることを各部署にお願いするというやり方。これは、私自身にとっては自分の思う方向に動くわけですから一番好都合かもしれません。そしてそれなりに成果は上がるでしょう。しかし、それを続けていたら、組織としての成長は確実に止まってしまいます。一人の人間（とくに私のような凡人）が考えることなどが知っているし、殻を破るような斬新な発想を長年にわたって出し続けることはとてもとても難しいことだからです。言い方を変えれば、院長のトップダウン方式では、いつの間にか「院長の身の丈の病院」となってしまう、それ以上の成長が望めなくなるのです。さらに言えば、トップダウン方式では、トップがいなくなったら組織全体が路頭に迷う可能性があります。次のリーダーが新しい組織作りを始めるにしても、自分で考える習慣のない組織は、新しい理念を理解してそれを実行できるようになるまでに相当の時間と労力を要するのです。

というわけで、私は「診療の質の向上」という大きな目標掲げるだけにします。それを実現するためにどんな戦略を立て、それを現実の診療に取り入れていくかは、各職場や部署で考えてください。どの職場単位で取り組むかはとくに規定しません。例えば外来と検査と放射線が組んでも構いません。何らかのアクションプランを立案して、代表者は2月14日までに私に提出願います。そのあとは、月末になるごとに進捗状況を確認して、4月、8月、12月末に簡単な報告書を提出してください。そして次年度の3月末に1年の成果を聴かせていただければと思います。

これからは院内みんな、「～するといいね」の言いつばなしは止めましょう。やると決めたことは確実に前に進めて成果を上げること、これを誠愛リハビリテーション病院の企業文化にしようではありませんか。これが根付けば、どこにも負けない素晴らしい組織になること請け合いです！

長尾哲彦